

Методические рекомендации по организации комплексного подхода к вопросам профессионального развития специалистов органов опеки и попечительства

I. Общие положения

1. Методические рекомендации по организации комплексного подхода к вопросам профессионального развития специалистов органов опеки и попечительства разработаны в соответствии с пунктом 8 Комплекса мер по подготовке и повышению квалификации специалистов органов опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних граждан на 2021–2024 годы, утвержденного Заместителем Председателя Правительства Российской Федерации Т.А. Голиковой 25 июня 2021 г. № 6425п-П8 в целях обеспечения повышения эффективности организации профессионального развития специалистов органов опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних граждан (далее – Специалисты).

2. Органами опеки и попечительства являются органы исполнительной власти субъекта Российской Федерации. Органы местного самоуправления могут наделяться законом субъекта Российской Федерации полномочиями по опеке и попечительству с передачей необходимых для их осуществления материальных и финансовых средств. В этом случае органы местного самоуправления являются органами опеки и попечительства [1].

Таким образом, Специалисты являются государственными гражданскими служащими (далее – гражданские служащие) или муниципальными служащими, на которых распространяется соответственно законодательство о государственной гражданской службе и муниципальной службе.

Содержание и специфика профессиональной служебной деятельности гражданских служащих и муниципальных служащих, характер выполняемых ими функций, предъявляемые к ним квалификационные требования и ограничения, связанные с прохождением государственной гражданской и муниципальной

службы, обуславливают особый правовой статус гражданских и муниципальных служащих [6, 7].

Специалисты, являясь гражданскими или муниципальными служащими, обязаны поддерживать уровень квалификации, необходимый для надлежащего исполнения должностных обязанностей. Единство публичной природы государственной гражданской службы и муниципальной службы предполагает единство требований к профессиональному развитию гражданских служащих и муниципальных служащих [2, 3].

II. Профессиональное развитие специалистов органов опеки и попечительства

3. Профессиональное развитие Специалистов направлено на поддержание и повышение Специалистами уровня квалификации, необходимого для надлежащего исполнения должностных обязанностей.

Результаты участия Специалиста в мероприятиях по профессиональному развитию могут учитываться при рассмотрении вопросов о его аттестации, направлении для участия в других мероприятиях по профессиональному развитию, назначении на иную должность в порядке должностного роста, а также о его премировании.

4. Профессиональное развитие Специалистов включает в себя [4]:

- 1) дополнительное профессиональное образование;
- 2) семинары, тренинги, мастер-классы, иные мероприятия, направленные преимущественно на ускоренное приобретение Специалистами новых знаний и умений;
- 3) конференции, круглые столы, служебные стажировки, иные мероприятия, направленные на изучение передового опыта, технологий государственного управления, обмен опытом;
- 4) самостоятельное изучение Специалистами образовательных материалов, тематика которых соответствует направлению их профессиональной служебной деятельности;

5) образовательные курсы, доступ к которым предоставляется Специалистам в дистанционной форме.

5. В целях профессионального развития Специалистов рекомендуется проводить мероприятия по обмену опытом (служебная стажировка) между разными субъектами Российской Федерации.

Решение о направлении Специалиста на служебную стажировку принимает руководитель органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего государственное управление в сфере опеки и попечительства (далее – уполномоченный орган).

Решение о возможности проведения служебной стажировки принимает руководитель принимающего уполномоченного органа.

При организации служебной стажировки необходимо руководствоваться Положением о прохождении служебной стажировки государственными гражданскими служащими Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 18 мая 2019 г. № 618 [5].

Служебные стажировки могут проводиться индивидуально, а также совместно с другими Специалистами в группах численностью не более 20 человек.

Специалист, прошедший служебную стажировку, может привлекаться к участию в мероприятиях по профессиональному развитию, организуемых уполномоченным органом, в целях передачи полученных знаний и умений другим Специалистам.

6. В целях формирования у начинающих Специалистов профессиональных знаний и умений, надлежащего исполнения ими должностных обязанностей, ознакомления с особенностями прохождения государственной гражданской службы (муниципальной службы) осуществляется наставничество.

Наставничество дополняет собой систему профессионального развития Специалистов и является кадровой технологией, посредством которой могут решаться следующие задачи:

- ускорение процесса профессионального становления Специалистов;
- адаптация Специалистов к условиям осуществления служебной деятельности;

развитие профессионально значимых качеств личности;

формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных Специалистов, снижение текучести кадров.

В целях создания системы наставничества в отношении Специалистов рекомендуется использовать подготовленный Минтрудом России Методический инструментальный по осуществлению наставничества на государственной гражданской службе Российской Федерации (версия 2.0) (письмо Минтруда России от 28 мая 2020 г. № 18-4/10/П-4994) [9].

III. Организация профессионального развития специалистов органов опеки и попечительства

7. Профессиональное развитие Специалистов осуществляется на системной основе в течение всего периода профессиональной служебной деятельности Специалистов.

8. Организация профессионального развития Специалистов может осуществляться [2, 3]:

1) посредством государственного заказа на мероприятия по профессиональному развитию гражданских служащих в соответствии с законодательством Российской Федерации о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд (государственный заказ субъекта Российской Федерации на мероприятия по профессиональному развитию гражданских служащих субъекта Российской Федерации, включая его объем и структуру, утверждается законом или иным нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации);

2) в рамках государственного задания в порядке, установленном нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации;

3) за счет средств государственного органа, в котором Специалист замещает должность гражданской службы, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам, определенной в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о контрактной

системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд;

4) за счет средств местного бюджета в соответствии с муниципальным правовым актом.

9. Дополнительное профессиональное образование Специалистов осуществляется в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам, в том числе на основании государственного образовательного сертификата на дополнительное профессиональное образование гражданского служащего.

Срок обучения по программе повышения квалификации для Специалистов составляет не менее 16 часов, по программе профессиональной переподготовки – не менее 500 часов [4].

10. Мероприятия по профессиональному развитию Специалистов осуществляются с отрывом или без отрыва от профессиональной служебной деятельности.

Получение Специалистом дополнительного профессионального образования по собственной инициативе за счет собственных средств и по тематике, определенной им самостоятельно, осуществляется вне пределов нормальной продолжительности служебного времени [4].

11. Основаниями для направления Специалиста для участия в мероприятиях по профессиональному развитию являются:

- 1) решение представителя нанимателя;
- 2) результаты аттестации Специалиста;
- 3) назначение Специалиста, замещающего сокращаемую должность, на иную должность с учетом уровня его профессионального образования, продолжительности стажа гражданской (муниципальной) службы или работы по специальности, направлению подготовки при условии получения им дополнительного профессионального образования;

4) назначение Специалиста в порядке должностного роста на должность категории «руководители» высшей или главной группы должностей либо на должность категории «специалисты» высшей группы должностей впервые;

5) поступление Специалиста на гражданскую (муниципальную) службу впервые.

IV. Определение потребности в профессиональном развитии специалистов органов опеки и попечительства

12. Потребность в организации мероприятий по профессиональному развитию Специалистов рекомендуется определять, исходя из:

потребности в новых знаниях и умениях, необходимых для решения задач органов опеки и попечительства;

уровня решений, принимаемых в соответствии с замещаемой должностью государственной гражданской службы (муниципальной службы).

13. В целях определения потребности в профессиональном развитии Специалистов уполномоченному органу рекомендуется проводить соответствующий мониторинг. Фактическая потребность в профессиональном развитии в рамках мониторинга может выявляться на основе мнения Специалистов и их непосредственных руководителей.

Кроме того, потребность в профессиональном развитии Специалистов может быть подтверждена по итогам формализованных кадровых процедур (аттестация, конкурс на замещение вакантной должности или на включение в кадровый резерв) посредством проведения в том числе тестирования, анкетирования, интервью.

V. Планирование профессионального развития специалистов органов опеки и попечительства

14. Координацию работы по профессиональному развитию Специалистов в субъекте Российской Федерации рекомендуется возложить на структурные подразделения уполномоченного органа, курирующие кадровую работу и вопросы опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних граждан.

15. Мероприятия по профессиональному развитию Специалистов целесообразно осуществлять на основе плана организации мероприятий по профессиональному развитию специалистов органов опеки и попечительства субъекта Российской Федерации (далее – План), ежегодно утверждаемого руководителем уполномоченного органа.

При подготовке Плана необходимо учитывать результаты анализа имеющейся потребности в профессиональном развитии Специалистов.

16. Для повышения эффективности мероприятий по профессиональному развитию Специалистов целесообразно планирование данных мероприятий осуществлять, исходя из следующих направлений:

1) «Получение предметных знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей» – в ходе реализации мероприятий данного направления Специалисты получают новые или обновляют имеющиеся знания и умения по вопросам, касающимся исполнения полномочий органов опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних граждан;

2) «Развитие профессиональных и личностных качеств» – в ходе реализации мероприятий данного направления Специалисты повышают уровень своих профессиональных (деловых) и личностных качеств в части вопросов:

саморазвития (развитие лидерских качеств, стратегического мышления, аналитических способностей и других);

межличностного общения (коммуникабельность, управление конфликтами и другие);

самоорганизации (умение планировать свою работу, делегирование полномочий и другие);

технологий организации рабочего процесса, формирования и управления коллективом (умение формировать команду и работать в команде, мотивировать подчиненных) и других;

3) «Получение знаний и умений в области технологий управления и стратегического планирования» – в ходе реализации мероприятий данного направления Специалисты получают новые или обновляют имеющиеся знания

и умения в области, связанной с современными технологиями управления и стратегического планирования (методы проектного управления и стратегического планирования, включая SMART-метод, метод «Дельфи» и другие) [8].

17. В План рекомендуется включать мероприятия, направленные на профилактику профессионального (эмоционального) выгорания Специалистов (занятия с психологом в группах и индивидуально, супервизия, социально-психологические тренинги, семинары и др.).

18. В Плане целесообразно определить:

1) вид мероприятия по профессиональному развитию с учетом указанных в пункте 16 настоящих Методических рекомендаций направлений;

2) сроки осуществления мероприятия по профессиональному развитию Специалистов, включая предполагаемую дату начала и продолжительность (объем) соответствующего мероприятия;

3) численность Специалистов, в отношении которых будут осуществляться мероприятия по профессиональному развитию, и наименования органов опеки и попечительства;

4) исполнителей, привлекаемых для реализации мероприятий по профессиональному развитию Специалистов (организации, осуществляющие образовательную деятельность, включая образовательные, научные и иные организации, представителей экспертного сообщества, государственных органов).

19. При планировании профессионального развития Специалистов необходимо учитывать ожидаемые результаты реализации мероприятия, предусмотренного пунктом 81 плана основных мероприятий, проводимых в рамках Десятилетия детства, на период до 2027 года, утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 23 января 2021 г. № 122-р (2021–2024 годы: ежегодно не менее 30% специалистов органов и организаций, действующих в сфере защиты прав детей, охвачены повышением квалификации (по результатам ведомственного мониторинга); 2025–2027 годы: организовано систематическое повышение квалификации специалистов органов опеки и попечительства субъектов Российской Федерации).

VI. Анализ информации о реализации мероприятий по профессиональному развитию специалистов органов опеки и попечительства

20. По итогам проведения мероприятий Плана целесообразно получать обратную связь от Специалистов, принявших участие в мероприятиях по профессиональному развитию, о степени их удовлетворенности:

содержательным наполнением мероприятий (актуальность материала и полнота раскрытия тем);

практической значимостью мероприятий (применимость полученных знаний, умений и навыков в профессиональной деятельности);

компетентностью привлекаемых преподавателей и экспертов (подготовленность к проведению занятий по тематике мероприятия, доступность и ясность изложения материала);

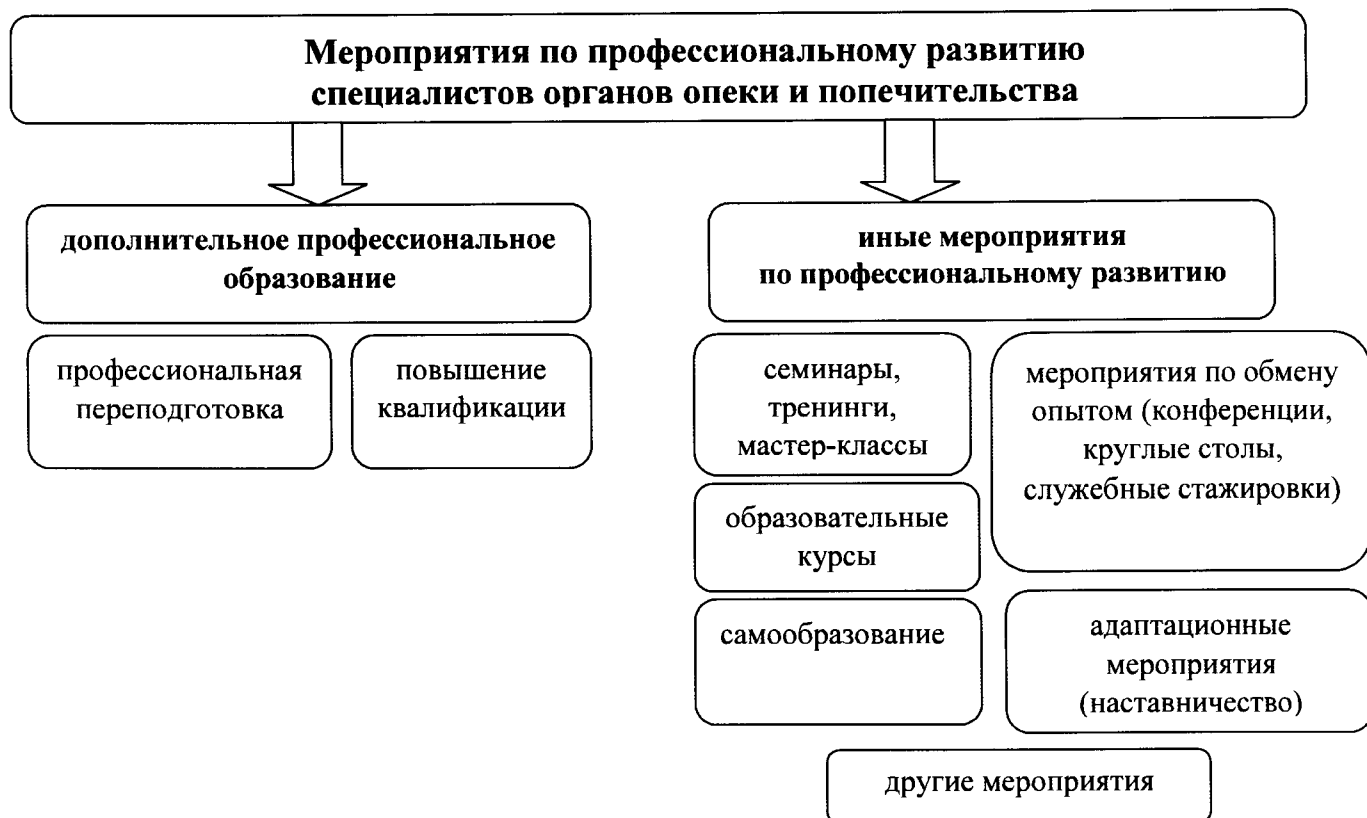
взаимодействием привлекаемых преподавателей и экспертов со Специалистами (коммуникативное поведение преподавателей и экспертов, в том числе предоставление Специалистам обратной связи, ответы на интересующие вопросы, др.);

организацией мероприятий (материально-техническое обеспечение, график проведения обучения, взаимодействие с организаторами, др.).

21. В целях оценки эффективности профессиональной деятельности Специалиста после его участия в мероприятиях по профессиональному развитию рекомендуется проводить анкетирование непосредственного руководителя Специалиста по примерной форме согласно Приложению № 3.

22. Сроки анкетирования Специалистов и непосредственных руководителей Специалистов могут быть включены в План.

23. В целях определения динамики результатов мероприятий по профессиональному развитию Специалистов, а также с целью устранения выявленных недостатков при планировании и организации указанных мероприятий в последующие годы уполномоченному органу рекомендуется ежегодно готовить отчет о выполнении Плана.



Общий алгоритм осуществления профессионального развития специалистов органов опеки и попечительства



АНКЕТА

непосредственного руководителя специалиста органа опеки и попечительства, участвовавшего в мероприятиях по профессиональному развитию

ФИО специалиста органа опеки и попечительства, участвовавшего в мероприятиях по профессиональному развитию:

Вид мероприятия по профессиональному развитию, в котором принял участие специалист органа опеки и попечительства (в соответствии с планом организации мероприятий по профессиональному развитию специалистов органов опеки и попечительства субъекта Российской Федерации):

Наименование организации, проводившей мероприятие по профессиональному развитию:

Срок осуществления мероприятия по профессиональному развитию:

1. Оцените, пожалуйста, как изменилась эффективность профессиональной деятельности специалиста органа опеки и попечительства после участия в мероприятии по профессиональному развитию (укажите ответ, соответствующий Вашему мнению):

Эффективность профессиональной деятельности специалиста органа опеки и попечительства после участия в мероприятии по профессиональному развитию:

1

не изменилась

повысилась незначительно

повысилась в достаточной степени

повысилась в значительной степени, результаты участия в мероприятии по профессиональному развитию специалиста органа опеки и попечительства могут быть учтены при премировании и поощрении и (или) при планировании его должностного роста

повысилась в значительной степени, при этом в результате обмена опытом между специалистом органа опеки и попечительства, принявшим участие в мероприятии по профессиональному развитию, и другими работниками органа опеки и попечительства повысилась эффективность работы органа опеки и попечительства в целом; результаты обучения специалиста органа опеки и попечительства могут быть учтены при премировании и поощрении и (или) при планировании его должностного роста

2. В дальнейшем может быть рассмотрена возможность направления для участия в мероприятии по профессиональному развитию других работников органа опеки и попечительства:

нет

да

Должность _____ (подпись)

ФИО

Дата заполнения анкеты:

Список использованных источников

1. Федеральный закон от 24 апреля 2008 г. № 48-ФЗ (ред. от 30.04.2021) «Об опеке и попечительстве». URL: <http://pravo.gov.ru>.
2. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ (ред. от 02.07.2021) «О государственной гражданской службе Российской Федерации». URL: <http://pravo.gov.ru>.
3. Федеральный закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ (ред. от 26.05.2021) «О муниципальной службе в Российской Федерации». URL: <https://online.consultant.ru>.
4. Указ Президента Российской Федерации от 21 февраля 2019 г. № 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации». URL: <http://pravo.gov.ru>.
5. Постановление Правительства Российской Федерации от 18 мая 2019 г. № 618 «Об утверждении Положения о прохождении служебной стажировки государственными гражданскими служащими Российской Федерации» / Собрание законодательства РФ, 2019, № 21, ст. 2578.
6. Обзор судебной практики по спорам, связанным с прохождением службы государственными гражданскими служащими и муниципальными служащими, утвержденный Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 22 июня 2016 г. / Бюллетень Верховного Суда РФ, № 10, 2016.
7. Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 1 (2019), утвержденный Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 24 апреля 2019 г. / Бюллетень Верховного Суда РФ, № 10, октябрь, 2019.
8. Письмо Минтруда России от 4 мая 2017 г. № 18-3/10/В-3501 «Об общих подходах к организации дополнительного профессионального образования и иных мероприятий по профессиональному развитию федеральных государственных гражданских служащих в 2017 году» (вместе с «Рекомендациями по вопросам организации дополнительного профессионального образования и иных мероприятий

по профессиональному развитию государственных гражданских служащих Российской Федерации»). URL: <https://online.consultant.ru>.

9. Письмо Минтруда России от 28 мая 2020 г. № 18-4/10/П-4994 «О Методическом инструментарии по осуществлению наставничества на государственной гражданской службе Российской Федерации (версия 2.0)». URL: <https://online.consultant.ru>.